

卓越管理者的六项修炼培训

培训对象

中层管理者

课程收获

提高中层管理者技能

课程大纲

第一项修炼：团队建设

你打算从无到有建立一支新团队吗？或者觉得你的团队有很多弊病，多次试图改变却毫无进展？

- ◇对团队成员进行分析
- ◇快速改变团队的无序状态
- ◇在团队中树立起你想要的价值观
- ◇为团队输入灵魂与个性！

分析：卓越管理者的六项修炼培训案例！

解析：卓越管理者的六项修炼内训案例！

案例：卓越管理者的六项修炼课程案例分析！第二项修炼：目标管理

管理者的目标管理分为接受上级的目标和帮助下属设定目标，为下属设定目标从来就不是单纯分解那么简单，合适的目标会成为动力，不合适的目标会成为压力，或者被下属所抛弃。

- ◇准确评估团队工作压力
- ◇用上级愿意接受的方式进行目标沟通和协调
- ◇根据能力不同，合理设定下属的工作目标
- ◇正确沟通使目标变成工作动力源

讨论：卓越管理者的六项修炼经典案例讨论！

分组：卓越管理者的六项修炼培训案例学习指南

分析：卓越管理者的六项修炼学习中的八大陷阱！第三项修炼：时间分配

管理者不仅要管好下属的工作，同时也要做好自己的本职工作。救火队员没有错，如果只做救火队员就有错了；规划指导没有错，如果只做规划指导又错了。合理分配具体业务和管理工作的时间是管理者必须学会的。

- ◇第四代时间管理方法
- ◇保证时间总是用在最有价值的工作上
- ◇成功管理时间，做到管理、具体业务、私人生活三平衡
- ◇引导下属进行合理的时间安排
- ◇用最短的时间掌握下属的每个工作细节

互动：卓越管理者的六项修炼培训案例评估

分享：某集团卓越管理者的六项修炼培训案例

分享：哈佛经典卓越管理者的六项修炼案例分析示范第四项修炼：工作沟通

很多管理者做了几年甚至十几年的管理工作后，一直会感觉下属做的工作成果乃至工作过程和你的理想总是差一点，甚至是离谱，以至于很希望自己动手去解决。这在团队小的时候也许还可以，团队变大或职位升迁后，这个想法变得不切实际，于是很多管理的日子开始在忍耐中度过。这些可能都是工作沟通效率低造成的结果。

- ◇任务安排、进度跟催及绩效面谈技巧

- ◇在下属汇报工作时迅速抓住要点，提高汇报效率
- ◇在指导、培训时让下属立刻领会你的意图，顺利完成工作
- ◇有效处理各种工作冲突
- ◇在组织内建立和掌控多种信息传播途径（目视、电子邮件等）
- ◇例会、问题解决会、协调会、汇报会的常见会议的组织与控制方法

分享：企业卓越管理者的六项修炼培训三步走！

案例：联想(中国)公司的卓越管理者的六项修炼培训案例

讨论：明天的道路——企业如何做好卓越管理者的六项修炼？第五项修炼：情感沟通

管理者都不希望员工的情绪影响工作，大多数人也会认为将情绪带入工作是非职业化不理性的行为。可是在现实工作中，我们发现大多数员工都会经常性的受到情绪的影响，在基层员工以及 80、90 后的年轻员工身上表现得尤为突出。

在管理体验中，会发现除了新员工以外，对于大多数员工情绪、士气等因素似乎超过了专业技能，而成为影响业绩和绩效的主要因素，因为专业技能可以快速训练，而情绪因为个性化和随机性太强，使管理者难以监控和调节，但情感沟通将不可避免的成为管理者日常的一项最重要的任务，而且越来越重要。

- ◇快速识别员工心态变化
- ◇员工心态管理工作常态化
- ◇及时排解员工的不良情绪
- ◇修改员工的价值观的技巧

分享：卓越管理者的六项修炼培训四部曲！

分享：卓越管理者的六项修炼内训五步骤！

分享：企业卓越管理者的六项修炼六技巧！

分析：某药业集团所面临的卓越管理者的六项修炼难题！

第六项修炼：展示价值

每个人的工作都有价值，但是对价值的展示能力不同就会影响上级对下级的评价，有能力的管理者不懂得展示自己的价值，也会使上级在选拔时错失良才。成功的价值展示对于企业文化、员工士气都会相当强的正面影响，因此无论是对于管理者个人还是管理者所在的组织，展示价值的技巧都显得尤为重要。

- ◇让上级看懂你的成果
- ◇工作成果包装和团队价值展示的方法技巧
- ◇设计便于他人阅读的文本及电子档汇报材料
- ◇让团队了解自身价值的宣导方法
- ◇带领团队由成功走向成功。